

UPAH PERSPEKTIF ISLAM DALAM PENGEMBANGAN EKONOMI

Nida Urrahmah¹, Yono¹, Amie Amelia³

Universitas Yudharta¹, Universitas Ibnu Khaldun², Institut Teknologi dan Bisnis³
rahmahrahmah@gmail.com¹, yono@fai.uika-bogor.ac.id²,
ameliaamie67@gmail.com³

Abstrak: Agama sebagai bentuk keyakinan adalah bagian dan inti dari susunan nilai yang ada dan menjadi budaya atau adat istiadat dalam masyarakat. Agama yaitu serangkaian rencana atas perilaku yang berdasar atas nilai dan aturan. Ekonomi digunakan mempelajari perilaku manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia. Hubungan serta kedudukan antara perkembangan agama dan kenaikan taraf ekonomi sangatlah relevan, hubungannya juga dapat saling mempengaruhi. Problematika dalam memberi upah adalah cara pandang pengusaha dan pemerintah terhadap pekerja yang hanya menjadikan sebagai alat produksi, kapasitas dan penarik investasi. Bagi para pengusaha upah adalah bagian dari biaya produksi sehingga pengeluarannya harus dihitung dengan sehemat mungkin serta dimaksimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Padahal bagi pekerja, upah adalah penghasilan yang sangat berguna untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini berdasarkan teori marshall bahwa penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan, dan manfaat tenaga seseorang serta berdasarkan beban hidupnya.

Kata Kunci: Pengembangan Ekonomi, Kedudukan Agama, Sistem Penetapan Upah.

Abstract: Religion as a form of belief is part and core of the existing set of values and becomes culture or customs in society. Religion is a series of plans for behavior based on values and rules. Economics is used to study human behavior in using scarce resources to produce goods and services that humans need. The relationship and position between the development of religion and rising economic standards is very relevant, the relationship can also influence each other. The problem in paying wages is the perspective of entrepreneurs and the government towards workers who only use it as a means of production, capacity and attracting investment. For entrepreneurs, wages are part of production costs, so expenses must be calculated as economically as possible and their use maximized to increase productivity and work ethic. In fact, for workers, wages are very useful income to meet their needs. This is based on Marshall's theory that setting a minimum wage allows workers to improve their nutrition so that in the long term they can increase their productivity. Meanwhile, wage determination in Islam is based on work services usefulness and benefits of a person's energy and based on the burden in life.

Keywords: Economic Development, Religious Position, Wage Determination System.

Pendahuluan

Bentuk ekonomi Islam adalah bagian yang menyusun eksistensi suatu sistem ekonomi Islam yaitu Filsafat, nilai dasar ekonomi dan nilai instrumental ekonomi. Sistem ekonomi Islam bisa menjamin keselamatan manusia di dunia karena bentuk ekonomi Islam ini memiliki nilai kebenaran (logic), kebaikan (ethic), serta keindahan (esthetic). Suatu sistem ekonomi dapat membebaskan diri dari tindak kekerasan, penekanan, kemiskinan, kemelaratan dan segala bentuk keterbelakangan serta meluruskan tindakan ekonomi dari karakter yang tidak manusiawi. Sistem ekonomi Islam lahir dan muncul dari pemikiran yang sarat dengan sifat religius dan memiliki ciri khusus yang tidak dimiliki oleh sistem ekonomi lain. Hal tersebut disebabkan oleh kesempurnaan aturan-aturan yang dijelaskan secara terperinci dalam konsep muamalah (Afif, 2003).

Kemaslahatan umat, untuk menuju kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat (falah) adalah tujuan dasar dari ekonomi Islam. Ekonomi Islam dibangun atas landasan nilai moral. Nilai-nilai dasar moral Islam terdiri dari prinsip ketuhanan, kemanusiaan, kerja sama, dan keadilan. Nilai-nilai dasar inilah yang dapat mengantarkan pada pencapaian pertumbuhan dan pembagian yang adil secara merata sekaligus dapat menjamin kebebasan hak fundamental tanpa mengorbankan kebijakan ekonomi (Khursid, 2003).

Hasil dan Pembahasan

A. Diskursus Upah Menurut Perspektif Agama dalam Perkembangan Ekonomi

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30):

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Upah mengacu pada pada penghasilan tenaga kerja. Teori upah pada umumnya diterima oleh teori produk minimum, menurut teori ini upah ditentukan oleh keseimbangan antara kekuatan persediaan dan permintaan. Eksploitasi terhadap

buruh oleh para majikan dilarang oleh Islam. Dalam hal ini mengutip pernyataan Nabi SAW (Mannan, 1992):

“Manusia tidak berhak atas bagian yang tidak diberikan Tuhan kepadanya. Tuhan memberikan kepada setiap orang haknya, oleh karena itu jangan mengganggu apa yang dimiliki oleh orang lain.” Nabi SAW juga mengatakan “Upah seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat di badannya kering.”

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah kepada buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering. Seorang buruh lebih berhak dan lebih pantas mendapatkan upahnya dengan segera apabila dia telah menuntaskan pekerjaannya karena upahnya adalah harga kerjanya bukan harga barang dagangannya (Qardhawi, 2001).

Menurut *subsistence theory*, upah lebih sering mengarah ke tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya. *Wages fund theory*, menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. *Residual claimant theory* mengatakan bahwa upah yaitu jika seluruh imbalan bagi faktor produksi yang lain telah dibayarkan. Menurut *marginal productivity theory*, dalam kondisi persaingan sempurna, suatu kategori akan menerima upah yang sama dengan VMP (value of marginal product) jenis pekerjaan yang bersangkutan apabila pekerja memiliki kemampuan dan kapasitas yang sama. Artinya, tidak ada kesepakatan diantara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah ditentukan (Chaudry, 2012).

Prosedur upah minimum adalah bentuk pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat defensi atau bertahap bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat defensi bagi perusahaan untuk mempertahankan keproduktifan pekerja.

Teori marshall mengatakan bahwa penetapan upah minimum memungkinkan dalam jangka panjang tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan upah juga memungkinkan tenaga kerja untuk menyekolahkan anaknya dan memberi nutrisi

yang lebih baik. Kedua hal ini apabila dilakukan jangka panjang akan memberi dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan (Sulistiawati, 2012).

B. Sistem Upah dalam Islam

Upah yaitu sejumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai/karyawan untuk memenuhi kehidupan selama satu bulan. Banyaknya upah untuk menetapkan besarnya tunjangan keluarga dan pokok pensiun merupakan dasar yang dipergunakan. Upah akan semakin tinggi sesuai dengan tingkat pangkat dan masa kerja golongan (Winarni dan Sugiyarso, 2006). Kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja dari pemberi kerja adalah pengertian upah menurut perspektif Islam (Syafei, 2004).

Ekonomi perancangan pusat, bentuk struktur upahnya ditentukan oleh pemerintah dalam negara tersebut. Gaji yang diterima melebihi paras minimum atau mungkin kurang dari nilai minimum diperbolehkan dalam sistem ekonomi kapitalis. Didalam Islam seorang pekerja hanya berhak mendapat upahnya jika ia telah menuntaskan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena pekerja tersebut terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau sebaliknya. Setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih adalah kewajiban yang ditentukan oleh Islam. Memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik termasuk akhlak yang mulia (Qardhawi, 2001).

Tak seorangpun dirugikan pada persaingan di pasar terbuka, karena harga dan upah ditentukan secara adil, setiap penjual dan penghasil akan selalu sungkan menaikkan harga barangnya, karena takut akan ada saingan dari kompetitornya. Dalam sistem masyarakat Islam, upah yang layak bukanlah suatu kerelaan, melainkan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara. Di semua negara Islam di dunia, sangat perlu ditegaskan cita-cita perubahan yang mengatur undang-undang perburuhan dan menerima prinsip-prinsip hak buruh yang diakui seluruh dunia seperti mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, hak untuk mogok, laba dan lain-lain. Sesungguhnya Islam menghendaki perkembangan masyarakat yang berimbang (Mannan, 1992).

Keuntungan yang tidak berupa uang bisa timbul karena perbedaan upah. Perbedaan biaya latihan juga sering menyebabkan adanya perbedaan upah, bisa juga perbedaan upah disebabkan oleh kelambanan atau ketidaktahuan. Adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja diakui oleh islam dan Al Qur'an, karena adanya perbedaan bakat serta kemampuan yang mengakibatkan berbedanya penghasilan. Islam tidak mempercayai persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena Kemajuan sosial apapun dalam arti yang sesungguhnya menginginkan kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat yang pada saatnya menuntut pengakuan pada perbedaan mengenai upah. Dalam Al-Qur'an syaratnya mengenai upah yaitu para majikan harus menggaji para pekerja yang melakukan pekerjaan dengan bayaran yang sesuai atas jasa yang mereka berikan, sebaliknya para pekerja harus melakukan pekerjaan dengan sebaiknya.

Upah yang adil wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup secara layak di tengah-tengah masyarakat. Hal ini menurut Ibnu Taimiyah mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja (*ta'sir fil a'mal*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al-mitsl*).

Aturan dasar yang menjadi objek penelitian dalam menentukan tentang kadar dan jumlah. Ketika kualitas dan kuantitas harga dan upah tidak pasti dan tidak dispesifikasikan atau ditentukan serta tidak diketahui jenisnya merupakan hal yang samar dan penuh dengan spekulasi/dugaan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara. Tingkat upah ditentukan dengan tawar-menawar antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam kasus pasar yang tidak sempurna, upah yang setara ditentukan dengan menggunakan cara yang sama sebagai harga yang setara. Ibnu Taimiyah menjelaskan yang dikutip dalam buku Adiwarmanto Karim, "Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual beli atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara." (Karim, 2004).

Prinsip tersebut berlaku bagi pemerintah dan setiap individu. Oleh karena itu, pemerintah ingin menetapkan upah atau apabila kedua belah pihak tidak mempunyai acuan tentang tingkat upah, mereka harus menyetujui atau menetapkan sebuah

tingkat upah dalam keadaan normal dikenal dan itu diterima sebagai upah jenis pekerjaan tertentu.

Mengontrak tenaga kerja atau buruh diperbolehkan dalam Islam, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak (Ijarah), apabila transaksi tersebut yang dimanfaatkan adalah tenaganya maka berhubungan dengan seorang ajir. Sehingga untuk mengontrak seorang ajir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, serta upah tenaganya. Atas dasar inilah, maka ketika syara memperbolehkan menggunakan pekerja, maka syara juga ikut menetapkan pekerjaannya, jenisnya, tenaganya, waktunya, serta upahnya. Akan tetapi upah yang diperoleh oleh seorang ajir sebagai kompensasi dari kerja yang dia lakukan itu merupakan hak milik orang tersebut sebagai konsekuensi tenaga yang telah dia berikan (An Nabhani, 2002).

Tidak diperbolehkan mengontrak para pekerja agar dia mengambil sebagian dari upah mereka atau menentukan upah tersebut dengan memandang sebagai bagian dari upah mereka. Karena ketika itu orang yang mempekerjakan telah merampas sebagian upah yang telah ditetapkan untuk pekerja.

Pembayaran kepada tenaga kerja bisa dibedakan dalam dua pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji dalam sehari-hari bisa diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Gaji tersebut biasanya diberikan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, sebagai contoh pekerja pertanian, buruh kasar tukang kayu, dan lain sebagainya. Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha, jadi dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap.

Upah yaitu harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi secara teoritis yang diberikan oleh para pengusaha, sehubungan dengan itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;

2. Upah Riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, diukur berdasarkan banyaknya jasa dan barang yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Menurut Ibnu Khaldun teori distribusi suatu produk terdiri dari tiga unsur : gaji, laba, dan pajak. Gaji adalah nilai suatu produk yang sama dengan jumlah tenaga kerja yang dikandungnya, gaji juga suatu unsur utama dari harga barang-barang. Namun harga tenaga kerja ditentukan oleh hukum penawaran dan permintaan : “tenaga kerja dan keahlian pun mahal di kota-kota dengan peradaban yang melimpah. Ada tiga alasan mengenai hal tersebut:

- a. Karena besarnya kebutuhan, yang ditimbulkan karena meratanya hidup dalam tempat yang demikian padatnya penduduk.
- b. Karena gampangnya orang mencari penghidupan dan banyaknya bahan makanan di kota-kota menyebabkan tukang(buruh) kurang mau menerima bayaran rendah bagi pekerjaan dan pelayanannya.
- c. Karena banyaknya orang kaya yang memiliki banyak uang untuk dihabiskan dan orang seperti ini banyak kebutuhannya sehingga mereka memerlukan pelayanan orang lain, yang mengakibatkan timbulnya persaingan dalam mendapatkan jasa pelayanan sehingga mereka bersedia membayar lebih dari pekerjaan yang seharusnya.

C. Upah yang Halal dan Haram

Upah halal jika pekerjaan yang dikerjakan halal. Jika pekerjaannya haram, maka upahnya pun haram pula. Menurut pandangan para fuqaha, upah boleh dipungut dari mengimami shalat tarawih, membimbing jemaah haji oleh orang yang memang berprofesi di bidang tersebut memandikan jenazah, memakamkan dan menggali kubur, dan upah karena berpartisipasi dalam jihad ataupun mendakwahkan Islam tidak boleh melainkan jika orang yang bersangkutan adalah tentara atau pendakwah professional (Chaudry, 2012).

Adanya jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah yaitu syarat sahnya dan tidak nya transaksi Ijarah. serta ridha kedua belah pihak yang melakukan transaksi dan upahnya harus jelas. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang ajir untuk memberikan jasa yang diharamkan. Transaksi terhadap jasa tertentu dengan suatu kompensasi

adalah pengertian Ijarah. Syarat tercapainya transaksi ijarah adalah kelayakan dari orang yang melakukan akad.

D. Hak Tenaga Kerja.

Islam membenarkan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Karena tenaga kerja memiliki posisi yang sama relatif lebih lemah,. Beberapa aturan telah ditetapkan oleh Islam untuk melindungi hak-haknya. Hak-hak pekerja yang harus diperlakukan meliputi:

1. Manusia, tidak sebagai beban.
2. Kehormatan dan kemuliaan harus senantiasa tertanam pada diri mereka.
3. Mereka wajib menerima upah yang layak dan segera dibayarkan.

Kepada tenaga kerja semuanya lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada serikat buruh, belum ada gerakan buruh, belum ada kegiatan dan konsep mengenai collective bargaining.

Adapun pandangan Islam hak tenaga kerja yaitu (Chaudry, 2012):

1. Dalam pandangan Islam semua orang lelaki dan wanita itu sama, Islam telah mengharuskan kesamaan serta persaudaraan diantara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antar manusia karena ras, kasta, bahasa, warna kulit, kekayaan maupun kebangsaan.
2. Sebelum zaman Rasulullah, tenaga kerja berasal dari para budak. Para budak bekerja di sektor pertanian, perdagangan maupun peternakan serta rumah tangga, sedangkan usaha hasilnya dinikmati semuanya oleh para majikan.
3. Selain menjamin perlakuan kehormatan dan kemuliaan manusiawi bagi tenaga kerja, Islam mengharuskan kesegeraan dan kepastian dalam pembayaran upah.
4. Segera membayar upah untuk pekerja.
5. Rasulullah juga menyuruh orang muslimin agar tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang di luar batas kekuatan fisiknya.
6. Nabi Saw begitu baiknya kepada pembantu beliau sehingga apabila ada dari mereka sakit, maka beliau akan menjenguk serta menanyakan tentang kesehatannya.

Seharusnya pihak negara menjadi teladan bagi orang-orang lain dalam memenuhi gaji para pegawainya dengan cara yang baik ketika mempekerjakan. Adapun kewajiban negara yaitu menangani kebutuhan secara penuh setiap orang yang hidup

dalam naungannya, baik seorang muslim maupun non muslim yang Pertama dari upah kerjanya, yaitu memberi tunjangan bagi orang yang telah ditetapkan secara teratur. Setelah memenuhi kebutuhan bagi pekerja negara selesai dilakukan, berikan peluang (hak) kepada negara untuk membedakan orang-orang yang giat dan kreatif dari orang-orang yang malas dan bukan ahlinya (Qardhawi, 2001).

E. Kewajiban Tenaga Kerja

Hak majikan adalah kewajiban para pekerja. Kewajiban dasar pekerja yaitu memenuhi semua kewajiban yang terkandung dalam perjanjian kerja. Tenaga kerja wajib berkomitmen dengan pekerjaannya dan memfokuskan perhatian, jika diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari pelatihan tersebut dan menggapai segala cara untuk meningkatkan kemampuan pengetahuannya. Secara moral, dia terikat untuk selalu setia dan tulus kepada majikannya serta tidak boleh menerima suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja tidak sejalan dengan majikannya. Kebugaran fisik sangatlah penting bagi efektivitas tenaga kerja. Sehingga pekerja yang sehat dan kuat akan lebih produktif dan efisien daripada pekerja yang lemah dan sakit-sakitan (Chaudry, 2012).

F. Penentuan Upah

Upah memiliki istilah yang dalam pengertian sempit dan luas. Luas dalam arti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja. Dalam arti sempit, upah dapat diartikan sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan untuk jasa yang diberikan kepada pekerja. Dalam istilah ekonomi, upah yang digunakan dalam arti luas dan berarti bagian dari keuntungan nasional yang diterima oleh yang bekerja dengan tangan atau otaknya, baiknya secara mandiri maupun untuk seorang majikan. Islam menjadi solusi yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan pihak manapun sesuai dengan ajaran Islam. Dalam sebuah masyarakat Islam tingkat upah minimum ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia meliputi perumahan, makanan, pakaian. Tolak ukur yang dilakukan Nabi, hendaknya masyarakat muslim selalu mengingat dalam menetapkan upah minimal di dalam sebuah negara Islam (Chaudry, 2012).

Gabungan tenaga kerja dan modal dapat dimodifikasi untuk menghasilkan pengeluaran yang maksimal. Modal menjadi faktor relevan dalam peningkatan output

produksi walaupun biaya marginal (marginal cost) akan bertambah. Rangkaian yang diberikan Islam untuk mengatur akumulasi dan penyaluran modal ke masyarakat dilakukan dalam prosedur transaksi halal (non ribawi) dan saling menguntungkan (Sukarno, 2011).

Dalam penetapan tingkat upah peran pemerintah sangat dibutuhkan sebagai sosok penengah yang diharapkan mampu menyelaraskan kepentingan berbagai pihak. Islam menyetujui negara(pemerintah) turut campur dalam menentukan penetapan tingkat upah untuk menjamin hak-hak para pekerja tanpa memungkirkan kemampuan pengusaha dalam mengeluarkan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat keadilan, tidak cenderung memihak salah satu pihak. Dasar hukum campur tangan tersebut adalah masalah mursalah(Basyir, 1994).

Namun para ahli menjadikan hal ini sebagai pijakan untuk menentukan perkiraan upah tersebut yaitu jasa, baik jasa kerja atau jasa pekerja. karena upah tidak diperkirakan berdasarkan hasil seorang ajir, serta tidak diperkirakan berdasarkan batas taraf hidup yang paling rendah dalam kelompok tertentu. Perkiraan upah tidak akan terpengaruh dengan produksi seorang ajir serta tingginya jumlah hidup tertentu. Dalam menentukan upah seorang ajir, dalam hal ini, ketika para ahli menentukan upah kerja para pekerja maka mereka akan memperhatikan nilai jasanya di tengah masyarakat.

Apabila upah ajir dikaitkan dengan apa yang dia hasilkan atau dengan kebutuhan yang diperlukan, maka dia telah dilarang menikmati kehidupan yang layak. Upah diukur berdasarkan kadar jasa yang diberikan oleh tenaga dimana ukurannya hanya ditentukan berdasarkan jasa bukan tenaganya, meskipun jasa tersebut merupakan hasil dari tenaga yang dilakukan seseorang. Namun perkiraan upah dan jasa ditentukan oleh para ahli sesuai dengan manfaat jasanya. Orang kapitalis dan sosialis berbeda dalam menentukan upah untuk pekerja, dengan perbedaan yang berlebih diantara keduanya. Orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar yakni apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Akan tetapi, tingginya taraf hidup masyarakat Amerika dan Eropa menjadikan batas upah minimum yang diperolehnya memungkinkan masyarakat seakan-akan hidupnya layak, padahal

masyarakatnya tidak bisa memperoleh upah sesuai dengan jumlah produksi yang dihasilkannya (An Nabhani, 2002).

Dalam menentukan upah pekerja dengan ketentuan khusus, apapun standarnya adalah bertentangan dengan fakta yang ada dan salah. Maka jasa upah cukup berupa uang yang jelas tanpa ada batasan tertentu. Perbedaan dalam memperkirakan upah pekerja sebenarnya bisa dilihat dari perbedaannya dalam mengartikan nilai barang yakni mengartikan nilai (value), bahwa nilai (value) sama dengan apa yang dibebankan untuk menghasilkan barang yang berupa tenaga, bahan bahan dasar dan waktu. Sehingga tidak ada hubungannya antara seorang ajir dan upah dengan nilai suatu barang termasuk upah seorang ajir dengan beban produksi serta antara upah seorang ajir dengan taraf hidupnya. Karena upah merupakan jumlah yang berhak dimiliki oleh suatu kegunaan atau jasa yang diperoleh seorang musta'jir dari kegunaan tersebut. Dalam suatu pekerjaan, tinggi rendahnya upah seseorang, semata dikembalikan kepada tingkat kesempurnaan jasa atau kegunaan tenaga yang mereka berikan.

Memberi upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya adalah imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung atas:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja;
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat pengusaha dan serikat buruh
5. Berbedanya jenis pekerjaan.

Penentuan gaji atau upah dalam Islam yaitu berdasarkan jasa kerja atau kegunaan serta manfaat tenaga seseorang. Upah pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga pekerja. Dalam kondisi apapun, selama perkiraan tersebut mengacu pada sarana-sarana kehidupan paling rendah yang dibutuhkan seorang pekerja maka akan mengakibatkan kepemilikan para pekerja tersebut terbatas sesuai dengan standar paling minimum yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan mereka, namun perkiraan tersebut mengikuti biaya minimum yang dibutuhkan oleh pekerja (Al Maliki, 2001).

Upah yang diberikan harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang diberikan seorang pekerja juga harus memadai dan bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup pekerja secara wajar. Dalam hal ini karena perbedaan tingkat kemampuan dan kebutuhan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak dalam hukum Islam tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun.

Dalam konteks agar bersikap adil terhadap semua orang, kedua belah pihak melakukan kontrak perjanjian (upah) dalam bertransaksi agar tidak merugikan orang lain. Al Qur'an dalam hal ini memerintahkan para majikan agar membayar bagian yang menjadi hak pekerja dengan benar sesuai dengan hasil kerja mereka dan pada saat yang sama melindungi kepentingan sendiri (Afzalurrahman, 1997).

Dalam penentuan upah beberapa yang harus diperhatikan, yaitu (Qardhawi, 2001):

1. Nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dan cerdas dengan orang bodoh dan awam.
2. Kebutuhan pekerja, karena kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi baik berupa tempat tinggal, pakaian, makanan, dan minuman.

G. Perbedaan Tingkat Upah

Islam mengakui adanya perbedaan tingkat upah, hal ini merupakan faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat upah yaitu (Sukirno, 1985).

1. Berbedanya jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan memiliki pekerjaan yang ringan dan sangat mudah dikerjakan tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga fisik yang besar dan ada pula tempat dan lingkungan yang kurang menyenangkan.
2. Berbedanya kemampuan, pendidikan serta keahlian. Kemampuan, keterampilan dan keahlian pekerja dalam suatu jenis pekerjaan itu berbeda, sebagian pekerja mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada golongan pekerja lainnya. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketelitian serta ketekunan yang lebih baik sehingga mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi.
3. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan. Faktor-faktor bukan keuangan mempunyai peranan yang penting pada waktu seseorang memilih

pekerja, faktor-faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan seorang pekerja maka ia akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum ia menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya seseorang seringkali bersedia menerima upah yang lebih rendah apabila beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya.

4. Upah dari suatu pekerjaan di berbagai wilayah dan bahkan di dalam suatu wilayah tidak selalu sama, salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut yakni ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Perjanjian sewa menyewa dilakukan terhadap ajir atas jasa dari tenaga yang dia curahkan. Sementara seberapa tenaga itu sendiri bukan merupakan standar upah dan bukan standar jasa bagi dirinya, sedangkan upahnya, ditakar berdasarkan jasanya. Sebab jika tidak, upah seorang pemecah batu lebih besar ketimbang upah seorang insinyur karena jerih payahnya lebih besar padahal adalah yang terjadi justru sebaliknya. Maka dari itu upah merupakan imbalan dari suatu jasa bukan imbalan dari jerih payah (tenaga). Upah beragam dan berbeda beda karena beda pekerjaannya. Upah akan mengalami perbedaan dengan perbedaan nilai jasanya, bukan akan mengalami perbedaan jerih payah (tenaga) nya (An Nabhani, 2002).

Apabila upah belum jelas tetapi transaksi ijarah tersebut tetap dilakukan maka transaksinya tetap sah. Pada saat melakukan transaksi ijarah atau apabila terjadi perselisihan antara seorang ajir dengan musta'jir dalam masalah upah yang belum disebutkan maka dalam hal ini bisa dikembalikan kepada upah yang sepadan. Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma), apabila belum disebutkan ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan maka upahnya bisa dipakai upah yaitu yang sepadan (ajrun mitsli). Dalam menentukan upah yaitu semata-mata mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah bukan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara melainkan mereka yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya (An Nabhani, 2002).

H. Jenis-Jenis Upah

Upah dibagi dua jenis bagian, yaitu:

1. Upah yang Ditetapkan yaitu upah yang ditentukan waktu pembayaran seperti sejam, seminggu, sebulan, maupun setahun.

2. Upah yang setimpal yaitu upah yang diberikan setimpal dengan pekerjaan seorang pekerja. Yakni dibayar berdasarkan kepada keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut dan dilunaskan pembayarannya apabila pekerjaan yang diberikan selesai.

Struktur upah terbagi tiga jenis yakni:

- a. Sistem upah mengikut waktu adalah satu bentuk dimana pekerja dibayar mengikut waktu dia bekerja.
- b. Sistem upah mengikut hasil atau jumlah bayaran. membayar upah kepada pekerja sejumlah apa yang dihasilkannya.
- c. Skim bonus adalah skim upah yang menghargai kecepatan segala sudut.

I. Kontrak Jasa dan Kemuliaan Tenaga Kerja

Islam menganjurkan penempatan kerja seorang kapitalis yaitu kontrak perdata, bahwa kontrak haruslah dinyatakan hitam atas putih. Al-Qur'an menjelaskan sebuah kontrak jasa di surat Al qashash di dalam cerita tentang Nabi Musa, di dalam ayat Al-Qur'an tidak hanya dijelaskan syarat-syarat kerja antara kedua orang utusan Tuhan, melainkan menyebutkan bahwa kedua pihak akan menaati isi perjanjian dan mereka menjadikan Allah sebagai saksi (Chaudry, 2012). Hendaknya hal ini dapat membantu mereka dalam memecahkan perselisihan jika terjadi, sehingga menjadikan kehidupan yang penuh kemakmuran dan kedamaian.

Kehormatan dan kemuliaan menyatu dengan kerja dan tenaga kerja di dalam Islam sedangkan sumber-sumber pendapatan yang diterima tanpa kerja dan perolehan yang mudah seperti games chance, bunga, dipandang rendah serta dilarang.

J. Upah Minimum Di Indonesia

Upah minimum tertinggi di Indonesia pada tahun 2019 adalah Rp 3.900.000 meskipun berdasarkan penelitian para pakar perguruan tinggi dan pemerintah dengan melibatkan puluhan item sandang, pangan, dan papan tetapi masih saja upah minimum itu sangat kecil apalagi jika dibandingkan dengan negara maju. Penyebab upah dibayar murah beberapa diantaranya adalah dikarenakan dengan biaya produksi, beban biaya operasional yang ditanggung pengusaha sangat besar, terlalu banyak biaya logistik maupun pungutan ilegal.

Islam menawarkan sistem ekonomi yang adil dan bermartabat, salah satu metode ekonomi Islam adalah bentuk pekerjaan yang di dalamnya terdapat sistem pengupahan dan hubungan majikan-pekerja. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan setara, keduanya saling terkait. Ketentuan kerja yang berlaku antara buruh, majikan dan pihak ke 3, hubungan ini disebut kontrak ijarah.

Upah pokok layak terdiri dari dua komponen utama, yaitu Base Pay (Gaji Pokok) dan Benefit (tunjangan). Gaji pokok adalah komponen utama dari sebuah sistem imbalan yang dibayarkan secara tetap setiap bulan yang tidak akan memberatkan pengusaha maupun merugikan buruh. Adapun tunjangan merupakan tambahan bonus yang diberikan oleh pemberi kerja(owner) kepada karyawannya karena telah dianggap ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Kedudukan agama terhadap perkembangan ekonomi dan taraf ekonomi sangatlah relevan. Jika ekonomi masyarakat kuat dan dipergunakan sebagai alat untuk penyebaran agama, maka peningkatan ekonomi Islam akan berdampak positif bagi perkembangan ekonomi. Tujuan dasar ekonomi Islam adalah untuk menuju kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat (falah) serta kemaslahatan umat. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya adalah imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi.

Islam sebagai solusi yang didasarkan pada kejujuran dan keadilan serta melindungi kepentingan pihak manapun sesuai dengan ajaran Islam. Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia meliputi pakaian, makanan, dan perumahan. Islam ada untuk menawarkan sistem ekonomi yang bermartabat dan adil, salah satu sistem ekonomi Islam adalah sistem pekerjaan yang di dalamnya terdapat sistem pengupahan dan hubungan majikan-pekerja. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan setara, keduanya saling terkait.

Sistem pengupahan di Indonesia yaitu upah murah. Karena dengan sistem ini akan diperoleh optimalisasi penghasilan buruh sebagaimana haknya dan manajemen

perusahaan memperoleh peningkatan keuntungan. Serta buruh dapat memperoleh upah dalam bentuk upah pokok layak yang terdiri dari gaji pokok (UMP) dan tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, A.W., & Husein, K. (2003). *Mengenal Sistem Ekonomi Islam*. Banten: MUI.
- Afzalurrahman. (1997). *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bumi.
- Al Maliki, A. (2001). *Politik Ekonomi Islam*. Al Izzah.
- Basyir, A.A. (1994). *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi* Bandung: Mizan.
- Chaudry, M.S. (2012). *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar Terj.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Karim, A.A. (2004). *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khursid, S.N.H.N. (2003). *Islam Economics and Society, terj.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mannan, M.A. (1992). *Ekonomi Islam Teori dan Praktik Terj.* Jakarta: Intermedia.
- Nabhani, T. A. (2002). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif : Perspektif Islam Terj.* Surabaya: Risalah Gusti.
- Sukarno, F. (2011). *Etika Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Bogor: Al Azhar Press.
- Sukirno, S. (1985). *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Bima Grafika.
- Syafeii, R. (2004). *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Winarni, F & Sugiyarso, G. (2006). *Administrasi Gaji dan Upah*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Qardhawi, Y. (2001). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam Terj.* Jakarta: Robbani Press.
- Nailufar, E.Z. (2014). "Kajian Terhadap Upah Minimum provinsi DKI dalam perspektif sistem Pengupahan Berkeadilan menurut Islam" (Disertasi sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2014).
- Sulitiawati, R. (2012). "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerjadan Kesejahteraan" (Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012 hal 195 – 211).